

中労委、昭 48 不第 27、昭 49. 4. 3

命 令 書

再 審 査 申 立 人 アール・ケー・ビー毎日放送株式会社

再審査被申立人 民放労連 R K B 毎日労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人アール・ケー・ビー毎日放送株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京都、大阪市、北九州市、名古屋市および久留米市に支社を、福岡県内 10 ヶ所に放送所を設けてテレビ、ラジオの放送を主たる事業とする会社で、本件初審申立当時の従業員数は約 550 名である。
- (2) 再審査被申立人民放労連 R K B 毎日労働組合（以下「労組」という。）は、昭和 28 年 7 月 20 日会社の従業員をもって結成された労働組合で、本件初審申立当時の組合員数は 189 名である。

なお、会社には、労組のほか昭和 42 年 3 月 14 日結成された R K B 毎日放送労働組合（以下「放送労組」という。）があり、本件初審申立当時の組合員数は 139 名である。

2 本件発生に至るまでの労使事情について

本件発生に至るまでの間、会社と労組の間には次の諸問題が起っている。

- ① 昭和 39 年年末争議の指名ストに対して一時金からの不就労控除問題
- ② 同 40 年 8 月、他組合の争議指導に行った労組の組合員の減給処分問題
- ③ 同 40 年 10 月、労組の組合員 A₁および A₂に対する起訴休職処分問題
- ④ 同 42 年 1 月、前年 10 月のストライキを違法としての労組 3 役に対する出勤停止処分および同年 2 月の執行委員を含む組合員 10 数名に対する出勤停止処分問題
- ⑤ 同 46 年春闘の際、時間外労働問題について労組の申告により、会社が労働基準監督署から是正勧告などを受けた問題

上記の諸事情のなかで、労組は、昭和 42 年 3 月 14 日分裂し、会社と労組の間には対立関係が深まっていった。他方、会社と放送労組との間は比較的關係は少なかった。

3 昭和 46 年以前 10 年間における賃金改訂の実施状況について

- (1) 労組が分裂する以前の昭和 37 年から同 41 年の 5 年間における賃金改訂においては、労組の賃金紛争の収拾表明（妥結通告は数日後になされている。）が 5 月 12 日以前の日になされたのは同 37 年だけであるが、この年は固定給部分（基本給、住宅手当、厚生手当等）の増額分（以下「差額」という。）およびこれに対応した時間外手当のはね返し分は 4 月 1 日に遡って支給されている。同 38 年から同 41 年の 4 年間において、労組の収拾表明はいずれも 5 月 13 日以後になされており、この場合、差額は 4 月 1 日に遡って支給されているが、これに対応する時間外手当（4 月中の時間外労働）のはね返し分は支給されていない。
- (2) 労組が分裂した昭和 42 年から同 46 年の 5 年間においては、収拾表明（収拾表明をすることなく妥結通告をしたものを含む。）は、労組および放送労組とも 5 月 12 日以前になされており、差額およびこれに対応する時間外手当のはね返し分は 4 月 1 日に遡って支給されている。
- (3) 上記(1)および(2)の場合において、協定書上の実施期日はいずれも 4 月 1 日とされている。
- (4) なお、分裂以降両組合の組合員に適用される賃金体系は同一のものであり、賃金改

訂額も同じであった。

4 昭和 47 年春闘における賃金改訂交渉経過について

- (1) 昭和 47 年 3 月 9 日労組は、会社に対して平均 25,000 円の賃上げ要求書を提出し、会社と数回にわたり団体交渉を行なったが交渉は進展しなかった。他方、放送労組は、同年 2 月 14 日に平均 19,400 円の賃上げ要求書を会社に提出していた。
- (2) 会社は、両組合に対して 3 月 29 日第 1 次回答として 9,040 円、4 月 24 日第 2 次回答として 10,500 円の回答をしたが両組合はいずれもこれを拒否した。
- (3) 放送労組は、5 月 10 日に収拾を表明し、同月 12 日会社に対して第 2 次回答額 10,500 円を受諾する旨通告した。
- (4) 5 月 12 日会社と労組の団体交渉の席上で B 労務担当重役は、本日 18 時までに賃金改訂の交渉が妥結すればその実施は本年 4 月 1 日に遡ることになるが、もし、その期限までに妥結しない場合は賃金改訂を 4 月に遡って適用するわけにはいかないと説明して席を立った。しかし、同日 18 時を過ぎても労組からの収拾表明はなかった。
- (5) その後労組は、ストライキを繰り返しながら会社と数回にわたり団体交渉をもったが、双方の主張は折り合わず妥結しなかった。
- (6) 5 月 24 日の団体交渉の席上会社は、放送労組の賃金改訂は 4 月 1 日に遡及するが、労組については固定給は 4 月 1 日に遡及して支給するけれども、時間外手当は遡及しない旨の回答をしたため交渉は物別れに終わった。さらに会社は、5 月 30 日の団体交渉では、固定給は 4 月 1 日に遡及するとした 5 月 24 日の回答を撤回し、差額の 1 ヶ月分相当額は一時金という名目で支給すると回答した。
- (7) 5 月 31 日の団体交渉において労組は、会社の第 2 次回答額 10,500 円を受諾するが、その実施時期については 4 月 1 日に遡ることを要求すると述べ、会社は、今日の妥結では 5 月 1 日実施となると答えた。さらに労組は、金額は受諾するが実施時期は 4 月 1 日遡及を要求するとの異議を唱え物別れとなった。
- (8) 6 月 20 日会社は、労組の組合員に対して改訂された 6 月分賃金に加えて 5 月分差額と一時金という名目で差額の 1 ヶ月分相当額を支給したが 4 月中の時間外労働に対

する手当のはね返し分は支給しなかった。これに対し労組は4月分のはね返し分完全遡及を目的として6月中数回にわたりストライキを実施した。他方、会社は、放送労組の組合員に対しては5月20日に改訂された5月分賃金に加えて4月1日からの差額を支給し、これに対応する時間外手当のはね返し分も5月24日に支給した。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、昭和47年賃金改訂の実施時期を、放送労組の組合員には4月1日からとしたのに対し、労組の組合員には5月1日からとしたことは差別的取扱いであるとする初審判断を争い、従来から、両組合に対しては公平、平等に対処してきたところで、47年賃金改訂交渉においても、同一時期に同一内容の回答を示すなど何等差別取扱いはしていない。ただ会社では妥結月実施の慣行が確立しているので、たまたま妥結時期に差異が生じたことから実施時期が異ったにすぎないものである等と主張するので以下判断する。

1 4月1日実施のためには5月12日妥結がタイムリミットであるとする主張について

会社は、4月1日実施の要件として、5月12日18時までに妥結ないし収拾表明のある場合に限ったのは、給与規定で給与の支給日が毎月20日と定められており、5月20日に支給するためには賃金計算の実務上5月12日18時までに計算事務に入る必要があったからであると主張する。なるほど、会社の主張するように5月20日に4月1日からの改訂賃金を支給するためには、5月12日18時までに妥結することが事務上便宜であったとしても、5月13日以後の妥結が賃金改訂の4月1日遡及実施を不可能にする合理的理由となるものではない。実際にも会社は、4月分差額を一時金という名目で支給しているところである。

さらに、会社は、上記の期限は労働基準法第24条に違反しないためにも必要であると主張するが、交渉妥結の時期と賃金改訂実施時期とがずれたため、差額を遡及して支払ったとしても、このことが労働基準法第24条に違反するものではないことは言うまでもない。

2 妥結月実施が慣行であるとの主張について

会社は、妥結の時期が5月13日以後になった昭和38年から同41年までの賃金改訂の実施は、4月分の差額は支払っても、その差額を4月中の時間外手当の算定基礎に算入していないから、賃金改訂の実施時期は5月1日であって、このような実績からみて妥結月実施はすでに慣行となっていると主張する。

しかしながら、会社の主張する事実のあったのはいずれも労組分裂以前のことであって、この期間についてみても、①労使間の協定はすべて4月1日実施と協定されていること ②個人あての給与通知では、昭和41年の例をとれば「4月1日より下記のとおり支給されますのでお知らせします。」として通知されていること ③またこれをうけて6月分の給与支払明細表の基本給欄には6月分の基本給と4、5月分の差額の合計額が記入されていること

等の諸事情からみて、むしろ賃金改訂は事実上4月1日から実施されていたものと認めざるをえず、会社の主張する妥結月実施の慣行があったと認めることはできない。

3 5月1日実施の合意について

会社は、昭和47年賃金改訂の実施時期につき結果的に労組と放送労組の間に差が生じたが、これはそれぞれの労働組合との間の合意にもとづくものであってやむをえないものであるとし、労組との間では5月1日実施ということで合意が成立していた旨主張する。

しかしながら、前記第1の4の(7)認定のとおり、5月31日の交渉においては、5月1日実施ということで合意が成立したものでないことは明らかであり、その他合意が成立したとする会社の主張を認めうる資料はない。

4 本件不当労働行為の成否について

本件においては、前記第2の1ないし3判断のとおり、会社の主張はいずれも理由がなく、しかも会社、労組間の関係は、前記第1の2認定のとおり対立的雰囲気根深まり、争いの絶えない状態にあったことを併せ考えると、会社が賃金改訂を放送労組の組合員には4月1日から遡及して実施し、4月分の差額とそれに対応する時間外手当のはね返し分を支給したにもかかわらず、労組の組合員には5月1日から実施するとして、4月

分差額は一時金として支給したがそれに対応する時間外手当のはね返し分を支給しなかったことは、労組の組合活動を嫌悪する会社が労組の組織弱体化を意図して行なった労組の組合員に対する組合所属の故の差別扱いと認めざるをえず、これをもって不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

なお、会社は、初審命令主文第2項につき、仮に会社の労組に対する扱いが結果において不当差別をもたらしたものであっても、従来の労使関係が悪化した原因は労組の態度によるものであるから、将来の労使関係の健全化、安定化を考えるならば、陳謝文の交付を命ずることは必要性・合理性の限界をこえるので取消すべきであると主張する。

しかしながら、会社内に2つの労働組合が併存するなかで、本件不当労働行為が発生していることからみて、初審命令主文第2項を変更する特段の事情も見出しえず、会社の主張は採用し難い。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和49年4月3日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎